

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第74號

原告 洪登欽

訴訟代理人 王舜信律師(法扶律師)

被告 金攀工程股份有限公司

法定代理人 金藹莉

訴訟代理人 楊申田律師

何宗翰律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年1月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告領有勞工安全管理證照，於民國105年4月1日起受僱於被告公司擔任職業安全人員，月薪新臺幣（下同）56,000元。被告公司於114年6月以原告不能勝任工作為由解僱原告，原告於114年6月23日、7月4日以通訊軟體LINE向被告公司負責人金藹莉及其子林禾暘詢問解僱理由及表達要繼續工作等情，但均已讀未回。被告公司之解僱行為，並無考核程序，且已違反解僱最後手段性，不生合法終止之效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告公司自應按月給付原告工資及提繳勞退金，爰依民法第487條、勞工退休金條例第31條第1項，提起本訴等語，並聲明：（一）確認原告與被告間之僱傭關係存在。（二）被告公司應自114年7月1日起至原告復職日之前一日止，按月給付原告56,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被告公司應自114年7月起至原告復職前一日止，按月提繳3,324元至原告勞工退休金準備專戶內。

二、被告則以：被告公司於114年6月4日向原告表示終止勞動契

01 約，原告於114年6月5日提出終止勞動契約方案，並向訴外  
02 人林禾昀表示若同意原告方案則同意資遣，嗣被告公司於11  
03 4年6月16日將離職金計算書寄送原告，原告於114年6月17日  
04 收受後即親簽表示同意，被告公司復於114年7月4日匯款給  
05 付395,325元予原告，兩造實已合意以資遣方式終止勞動契  
06 約，兩造間勞動契約已於114年6月17日終止。再者，被告於  
07 114年6月4日表示終止勞動契約，至原告於114年7月4日受領  
08 資遣費期間，原告均未表示繼續提供勞務之意願，亦未通知  
09 被告公司準備提供勞務之事，反以主動表示同意資遣，即認  
10 原告確有以資遣方式合意終止勞動契約之真意。縱認兩造間  
11 勞動契約未合意終止，因原告屢次故意消極不作為，未確實  
12 執行監督、改善勞工作業環境，致被告公司於112年間發生4  
13 次職災事故，屢經被告公司要求仍無法改善，縱經被告公司  
14 予以不調薪及扣減年終獎金之懲處，原告仍無法改善之，為  
15 顧及被告公司工作場所安全衛生管理得以有效執行，被告公  
16 司不得已僅能以不能勝任工作為由終止勞動契約，已合於解  
17 僱最後手段性。又倘兩造間勞動契約仍繼續存在，被告公司  
18 先前給付之資遣費及預告工資共395,325元，原告受領即無  
19 法律上原因，被告公司依民法第179條請求原告返還，並與  
20 原告之請求為抵銷等語，並聲明：（一）原告之訴駁回。

21 （二）如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

22 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事  
23 項如下：

24 （一）原告提起本件訴訟有確認利益。

25 （二）原告自105年4月1日起受僱於被告公司，擔任職業安全人  
26 員，工作內容為負責維護工作場所安全衛生的人員，約定  
27 每月薪資56,000元。

28 （三）被告公司於114年6月16日將離職金計算書寄送原告，原告  
29 於114年6月17日在計算書上簽名。

30 （四）被告公司開立勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之  
31 非自願離職證明書予原告，原告於114年6月17日收受。

01 (五) 被告公司於114年7月4日匯款395,325元給原告。

02 (六) 被告公司於110年11月14日由高雄市政府勞工局勞動檢  
03 查，遭裁罰40,000元，於112年間發生4次工安事故，其中  
04 3件有通報勞工局，其中1件有裁罰。

05 (七) 如原告請求有理由，被告公司應按月應提繳之退休金金額  
06 3,324元。

07 四、本件爭點為：

08 (一) 兩造間僱傭關係是否存在？

09 (二) 原告請求被告公司按月給付工資及提繳退休金，有無理  
10 由？

11 (三) 若原告請求有理由，被告公司為抵銷抗辯，有無理由？

12 五、本院得心證之理由：

13 (一) 兩造間僱傭關係是否存在？

14 1. 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契  
15 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得  
16 以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合  
17 意，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，  
18 足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，  
19 即難謂非合意終止勞動契約。次按勞雇雙方得以資遣方式  
20 合意終止勞動契約，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉  
21 動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思  
22 表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院11  
23 1年度台上字第2069號判決意旨、112年度台上字第1280號  
24 判決意旨參照）。

25 2. 原告主張被告公司之解僱為違法，不生終止效力等語，為  
26 被告公司否認，並以前詞置辯。經查，被告公司自承於11  
27 4年6月4日向原告表示終止勞動契約，嗣原告於114年6月4  
28 日、6月5日以通訊軟體LINE傳送「資遣通報」、「惡意資  
29 遣可以拿精神賠償嗎？律師：你可以這樣做！」、「年資  
30 9年3個月」、「資遣員工通報名冊」、「非自願離職證明  
31 書」等文件及網頁連結予林禾昀，並表示「禾昀麻煩妳

了，妳再跟金小姐討論我提出的方案，如同意我則同意資遣，近二年，我面對金小姐都會有恐慌焦慮症狀出現，目前也有就醫服藥，所以就麻煩妳協助調解。」等語，林禾昀回覆：「了解，這部分會再討論。」；114年6月16日林禾昀：「副理～今天會把離職證明寄出給您，還有離職金計算書，請您再看一下，謝謝。」，原告：「好的，明後天我在家，收到再跟你說。你寄掛號嗎？」，林禾昀：「對的。」，原告：「謝謝你。」，原告嗣傳送我的E政府資遣通報網頁連結，並表示「可以網路申報，提供參考。」，林禾昀：「好的，謝謝。」；114年6月17日原告與林禾昀通話46秒，嗣傳送離職金計算書照片，原告於離職金計算書上本人簽名欄記載「以上核計年資、資遣費、特休未休及六月份薪資與七月份預告工資均符合相關規定，本人無異議，洪登欽6/17/114」等語，林禾昀：「收到～謝謝副理。」；114年7月4日原告：「禾昀：請問薪資是今天還是下週一才會入帳？」，林禾昀：「今天。晚點會發放薪資。」，原告：「謝謝妳」，林禾昀：「副理，已經匯款過去了。請您查收一下。」，原告：「謝謝妳。我的薪資單麻煩請給張姐，請他連同勞健保退保資料一併郵寄給我。」，林禾昀：「OK。」，有LINE對話紀錄、離職金計算書、雇主資遣員工通報名冊、離職證明書、年資9年3個月文件在卷可參（見本院卷第61至69、151頁），另參照原告提出之交接通知單，記載原告於114年6月10日交接，即日休假至114年6月30日乙節，有交接通知單、工安職務交接清單、工作接交清冊在卷可憑（見本院卷第159至163頁），足見原告係因114年6月4日遭被告公司告知資遣，遂於隔日提出年資9年3個月文件之資遣方案，嗣於114年6月10日交接工作後即休假至114年6月30日。又被告公司於114年6月16日將離職金計算書寄送原告，原告於114年6月17日在計算書上簽名，及被告公司開立勞基法第11條第5款之非自願離職證明書予原告，原告

於114年6月17日收受等情，為兩造所不爭執，而原告於收受離職金計算書及非自願離職證明書後，均無異議，並於LINE對話紀錄中傳送我的E政府資遣通報網頁連結，及嗣後於查收被告公司匯款後，請被告公司將勞健保退保資料一併郵寄給原告等語，足認兩造已合意以資遣方式終止勞動契約，兩造間之勞動契約應於114年6月30日終止。

3. 原告雖主張原告於離職金計算書上簽名無異議，僅係原告對於計算數字無異議，且於114年6月23日、7月4日發訊息詢問開除理由及表達要繼續工作，兩造並未合意終止勞動契約等語，經查，原告原先所提之資遣方案為「1. 資遣費259,000元。2. 非法解僱精神補償金336,000元。3. 6月份薪資於7/5發放，7月份薪資於8/5發放，勞健保於8/1退保。4. 開立非自願離職證明書於最後上班日交付，生效日期114年8月1日。5. 資遣費加精神補償金595,000元於6/30前撥付薪資帳戶。」，有年資9年3月文件在卷可參（見本院卷第151頁），惟原告於114年6月16日收受離職金計算書及離職證明書，即可知悉其上所載金額395,325元及離職日期為114年6月30日均與原告所提方案不同，卻未異議，甚且確認被告公司匯款後，即請被告公司將薪資單連同勞健保退保資料一併郵寄給原告，足認原告已有所讓步，願合意以資遣方式終止勞動契約，否則原告理應為不同意之表示，被告公司亦不會貿然匯款。原告雖有於114年6月23日傳訊息予被告公司負責人金瑪莉及林禾暘（見本院卷第15頁），惟當時原告早已於114年6月17日收受被告公司寄送之離職金計算書及離職證明書，且已休假在家多日，僅係詢問資遣之真正原因，並未就合意資遣表達反對，亦未表示要提供勞務回復原職，自難認原告已有反對合意終止勞動契約之舉措。又原告於114年7月4日固有向被告公司負責人表示被告公司解僱不合法，要求被告公司撤銷資遣，回復原告原職務給付工資等語（見本院卷第15頁），惟原告發送上開訊息時間為當日16時44分，對照原

01 告查收匯款及表示請被告公司將薪資單及勞健保退保資料  
02 一併郵寄給原告之時間為當日15時，可見原告係於兩造合  
03 意資遣後，始反悔而以LINE傳送訊息請求回復原職務，然  
04 兩造既已合意以資遣方式終止勞動契約，合意終止即生效  
05 力，原告縱事後以訊息及存證信函請求回復原職務，仍應  
06 受合意終止之拘束，不容恣意推翻。況原告自承於被告公  
07 司兼任人事主管，自應對於資遣相關法規有一定程度之認  
08 識，且觀諸本件兩造來回討論合意資遣之過程，亦未見被  
09 告公司有基於經濟強勢地位，規避勞基法之強制禁止規  
10 定，兩造合意以資遣方式終止之內容亦未低於勞基法就勞  
11 動條件規定之最低標準，故兩造以資遣方式合意終止勞動  
12 契約，自屬有效。是以，原告主張兩造間未有合意終止勞  
13 動契約等語，自非可採。

14 (二) 原告請求被告公司按月給付工資及提繳退休金，有無理  
15 由？若原告請求有理由，被告公司為抵銷抗辯，有無理  
16 由？

17 兩造既合意以資遣方式終止勞動契約，兩造間之勞動契約  
18 業於114年6月30日終止，已如前述，則原告請求確認兩造  
19 間之僱傭關係存在及被告公司應按月給付工資及提繳退休  
20 金，即屬無據，應予駁回。又原告請求為無理由，被告公  
21 司所為抵銷抗辯，即無再為審就之必要，併予敘明。

22 六、綜上所述，兩造已合意勞動契約於114年6月30日終止，故原  
23 告請求確認原告與被告公司間之僱傭關係存在；被告公司應  
24 自114年7月1日起至原告復職日之前一日止，按月給付原告5  
25 6,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利  
26 率5%計算之利息；被告公司應自114年7月起至原告復職前  
27 一日止，按月提繳3,324元至原告勞工退休金準備專戶內，  
28 均為無理由，應予駁回。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78  
29 條，由敗訴之原告負擔。

30 七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證  
31 據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予

01 論述，附此敘明。

02 八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

03 中 華 民 國 115 年 2 月 2 日

04 勞動法庭 法 官 王碩禧

05 以上正本係照原本作成。

06 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 115 年 2 月 3 日

09 書記官 郭力瑜